



„5 najważniejszych pytań”

**Grupa docelowa/
grupy docelowe:**

Wszystkie grupy zatrudnionych w organizacji.

Cel:

Ustalenie punktu ciężkości stanowiska grupy i zespołu gender. Wprowadzenie jednakowego stanu wiedzy w organizacji na temat zorientowania na gender lub gender mainstreaming.

Stworzenie podstawy dla dalszej pracy w temacie „Gender w organizacjach”.

Metoda:

Grupy „szeptane” (3-4 osoby)

Modyfikacja: jednopłciowe grupy „szeptane”

Krótki wykład na podstawie przedstawionych pytań

Zadanie:

Przedstawcie na flipcharcie 5 najważniejszych pytań na temat zorientowania na gender (lub gender mainstreaming) w Waszej organizacji!

Ocena:

Prezentacja pytań grup „szeptanych”, porównanie, odnośne streszczenie i ustalenie priorytetów -

Fachowy wkład ze strony zespołu treningowego na podstawie listy priorytetów.

W przypadku modyfikacji: przyjrzenie się różnicom pomiędzy pytaniami jednopłciowych grup „szeptanych” – wskazanie na „niejednoczesność” dialogu pomiędzy kobietami a mężczyznami w organizacji!

Drugi wariant oceny:

Ustalenie punktu ciężkości stanowiska dotyczącego gender mainstreaming – na tle określonych krajów



Ćwiczenia > Ustalenie punktu ciężkości stanowiska: strategie dotyczące polityki płci > 5 najważniejszych pytań

Tabela oceny: patrz załącznik!

Czas trwania: 10-15 minut na grupy „szeptane”, fachowy wkład w zależności od pytań

Materiały: Papier do flipchartu i pisaki dla grup „szeptanych”, tablice

Uwaga: Fachowy wkład ze strony zespołu treningowego może ulec zbyt niemu rozbudowaniu w przypadku, gdy pojawią się jeszcze dodatkowe pytania. Dlatego należy się ograniczyć tylko do tego, co jest konieczne dla dalszej pracy.

Pomoc:

Płaszczyzna polityczna	Unia Europejska – wdrożenie do prawa krajowego – krajowe ustawodawstwo
Cele	<ul style="list-style-type: none">• Równy udział kobiet i mężczyzn• Równouprawnienie kobiet i mężczyzn• Sprawiedliwość płci• Demokracja płci <p><i>W tym miejscu mogą pojawić się konflikty celów na płaszczyźnie politycznej i płaszczyźnie właściwej dla danej organizacji!</i></p>
Strategie	<ul style="list-style-type: none">• Gender mainstreaming• Polityka wobec kobiet / wspieranie kobiet• Polityka wobec mężczyzn• Zasada empowerment• Feministyczne założenia• Budżetowanie pod kątem gender (gender budgeting)
Płaszczyzny gender mainstreaming	<ul style="list-style-type: none">• Gender mainstreaming w ramach rozwoju organizacji• Gender mainstreaming w ramach rozwoju personelu: zdobywanie kompetencji w zakresie gender• Gender mainstreaming w ramach pracy zawodowej
Długotrwałość	<ul style="list-style-type: none">• Zróżnicowane pod kątem gender planowanie programów i projektów• „Flying-experts” w razie potrzeby• Szkolenia w zakresie gender dla kadry kierowniczej• Szkolenia w zakresie gender dla pracowników
Warunki ramowe	<ul style="list-style-type: none">• Koncepcja odnośnej organizacji